

**HUBUNGAN ANTARA PEMINDAHAN LATIHAN DENGAN FAKTOR
INDIVIDU DAN PERSEKITARAN KERJA:
KEMENTERIAN PERTANIAN DAN INDUSTRI ASAS TANI MALAYSIA**

**Projek Sarjana ini diserahkan kepada Kolej Perniagaan,Universiti Utara
Malaysia sebagai memenuhi syarat keperluan ijazah Sarjana Sains
(Pengurusan) Universiti Utara Malaysia**

November 2009

Oleh:

SYED MOHD AGONG BIN SD AGIL

**Copyright©2009 by Syed Mohd Agong Bin Sd Agil
Hak Cipta Terpelihara**



KOLEJ PERNIAGAAN
(College of Business)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

SYED MOHD AGONG BIN SD AGIL (803609)

Calon untuk Ijazah Sarjana **SARJANA SAINS (PENGURUSAN)**
(Candidate for the degree of) **MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

**HUBUNGAN ANTARA PEMINDAHAN LATIHAN DENGAN FAKTOR INDIVIDU
DAN PERSEKITARAN KERJA**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas project
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia UUM : **DR. AMER BIN HJ DARUS**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Nama Penyelia INTAN : **DR. ANUAR BIN ARIFFIN**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Tarikh : **03 NOVEMBER 2009**
(Date)

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah Darul Aman. Saya setuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan samada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek ini iaitu Dekan Penyelidikan dan Pasca Siswazah, Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis dari penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan bagi sebarang bentuk rujukan keatas kertas projek ini.

Keseluruhan kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini samada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**DEKAN
PENYELIDIKAN DAN PASCA SISWAZAH
KOLEJ PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK
KEDAH DARULAMAN**

ABSTRAK

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan antara faktor individu dan persekitaran kerja dengan pemindahan latihan. Responden kajian adalah terdiri daripada 1203 kakitangan awam dibawah Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani yang mempunyai alamat e-mail di laman web jabatan dan agensi masing-masing. Tahap pemindahan latihan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan dikaji menggunakan soal selidik. Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengkaji kekuatan hubungan antara setiap pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang positif di antara faktor individu dan persekitaran kerja dengan pemindahan latihan. Faktor Individu merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pemindahan latihan daripada analisis yang dijalankan. Daripada dapatan kajian ini juga menunjukkan faktor yang dikenalpasti oleh responden sebagai faktor yang paling mempengaruhi pemindahan latihan adalah Faktor Individu dan Keupayaan Pelatih ke tempat kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the relationship between individual factor and work environment on the transfer of training. The respondent were 1203 employees of agency under Ministry of Agriculture and Industry Base which they were have an e-mail in their agency web portal. The degree of training transfer and the factors influencing the training transfer were investigated through questionnaire. Pearson Correlation Analysis was used to determine the strenght of the relationship between each dependent variable and independent variables. The finding showed that individual factors and work environment were positively related to the training of transfer. Individual Factors was the most dominant factor which influenced the transfer of training. The most influential factor for the transfer of training identified by the respondents was the individual factors and employees ability on the job.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurniaNya, dapat jua saya siapkan projek sarjana ini. Kepada penyelia Dr Amer Bin Hj Darus serta dengan bantuan penyelia dari Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) Dr Anuwar Bin Ariffin, jutaan terima kasih diucapkan kerana telah banyak memberi bimbingan, panduan dan tunjuk ajar dalam menyiapkan kajian ini.

Sekalung penghargaan kepada isteri saya Sharifah Zubaidiah Binti Syed Jaapar, ahli keluarga dan rakan-rakan seperjuangan yang telah banyak membantu dalam memberikan curahan idea-idea yang bernas dan kreatif. Tidak lupa juga kepada pengurusan dan kakitangan dibawah Kementerian Petanian dan Industri Asas Tani yang terlibat dalam kajian ini, terima kasih atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan.

Menjadi harapan saya agar kajian ini dapat menambahkan lagi maklumat ke atas kajian mengenai pemindahan latihan.

KANDUNGAN

Perkara	Muka Surat
Kebenaran Merujuk	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Penghargaan	iv
Isi Kandungan	v
Senarai Jadual	ix
Senarai Rajah	ix

MUKA SURAT

BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Pernyataan Masalah	3
	1.3 Persoalan Kajian	5
	1.4 Objektif Kajian	5
	1.5 Skop Kajian	5
	1.6 Kepentingan Kajian	6
	1.7 Batasan Kajian	7
	1.8 Definisi Konseptual	8
	1.8.1 Pemindahan Latihan	8
	1.8.2 Faktor Individu	9
	1.8.3 Persekitaran Kerja	11
	1.9 Definisi Operasi	14
	1.9.1 Pemindahan Latihan	14
	1.9.2 Faktor Individu	14
	1.9.3 Persekitaran Kerja	15
	1.10 Rumusan	15

BAB II	KAJIAN LITERATUR	17
2.1	Pengenalan	17
2.2	Konsep Pemindahan Latihan	17
2.3	Masalah Pemindahan Latihan	18
2.4	Teori-Teori Yang Menyokong Pemindahan Latihan.	19
2.5	Model-Model Pemindahan Latihan	20
2.5.1	Model Proses Pemindahan Latihan Baldwin dan Ford	20
2.5.2	Model Pemindahan Latihan Foxon	23
2.5.3	Model Pemindahan Latihan Thayer dan Teachout (1995)	25
2.5.4	Model Pemindahan Latihan Holton (1996)	26
2.5.5	Model Pemindahan Latihan Elangovan dan Karakowsky (1999)	29
2.6	Kajian-kajian Lepas	30
2.6.1	Kajian Lepas Luar Negeri	30
2.6.2	Kajian Lepas Dalam Negeri	37
2.7	Kerangka Kajian	40
2.8	Hipotesis Kajian	42
2.9	Rumusan	42

BAB III	METODOLOGI KAJIAN	43
3.1	Pengenalan	43
3.2	Reka Bentuk Kajian	43
3.3	Kaedah Persampelan	43
3.4	Instrumen Kajian	44
3.4.1	Bahagian A : Maklumat Diri	45
3.4.2	Bahagian B : Faktor Individu	45
3.4.3	Bahagian C : Persekitaran Kerja	46
3.4.4	Bahagian D : Pemindahan Latihan	46
3.5	Kajian Rintis Instrumen Kajian	47
3.6	Kaedah Penganalisan Data	48
3.7	Ujian Normaliti & Rumusan	50
 BAB IV	 DAPATAN KAJIAN	 51
4.1	Pengenalan	51
4.2	Taburan Kekerapan Maklumat Diri Responden	52
4.2.1	Jantina	52
4.2.2	Umur	53
4.2.3	Kelulusan Akademik	53
4.2.4	Tempoh Berkhidmat	54
4.2.5	Jabatan Atau Agensi	55
4.2.6	Skop Bidang Tugas	56
4.2.7	Gred Jawatan	56

4.3	Analisis Hubungan Pemindahan Latihan	57
4.3.1	Hubungan Faktor Individu Dengan Pemindahan Latihan	57
4.3.2	Hubungan Faktor Persekitaran Kerja Dengan Pemindahan Latihan	58
4.4	Analisis Regresi	59
4.4.1	Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Persekitaran Terhadap Pemindahan Latihan	59

RUMUSAN DAN CADANGAN

BAB V

5.1	Pengenalan	62
5.2	Rumusan Kajian	62
5.3	Penemuan Utama Kajian	64
5.3.1	Kekuatan Dan Bentuk Hubungan (Perkaitan) Antara Dimensi Faktor Individu Dan Persekitaran Kerja Dengan Pemindahan Latihan	64
5.3.2	Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Persekitaran Terhadap Pemindahan Latihan	65
5.4	Implikasi Kajian	66
5.4.1	Cadangan Kepada Organisasi	66
5.4.2	Cadangan Ilmiah	67
5.5	Penutup	69
	Rujukan	70

Lampiran A (ms 76) - Borang Soal Selidik - Muka Surat 77-84

Lampiran B (ms 85) - Analisis Data SPSS

Perkara	Muka Surat
Analisis Cronbach Alpha	86-91
Analisis Deskriptif Demografi	92-93
Analisis Normaliti	94-97
Analisis Pearson Correlation	98
Analisis Regression Berganda linear	98-99

Senarai Jadual

Jadual	Perkara	Muka Surat
3.1	Skala Likert	44
3.2	Jumlah Soalan Bahagian B	45
3.3	Jumlah Soalan Bahagian C	46
3.4	Cronbach Alpha Kajian Rintis Dan Sebenar	48
3.5	Interpretasi Mengikut Saiz Pekali Korelasi	49
3.6	Keputusan Ujian Normaliti	50
4.1	Jumlah Borang Selidik Yang Dikembalikan	52
4.2.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	52
4.2.2	Taburan Responden Mengikut Umur	53
4.2.3	Taburan Responden Mengikut Akademik	53
4.2.4	Taburan Responden Mengikut Perkhidmatan	54
4.2.5	Taburan Responden Mengikut Jabatan	55
4.2.6	Taburan Responden Mengikut Skop Kerja	56
4.2.7	Taburan Responden Mengikut Gred Jawatan	56
4.3.1	Hubungan Antara Faktor Individu Dengan Pemindahan Latihan	58
4.3.2	Hubungan Antara Persekitaran Kerja Dengan Pemindahan Latihan	59
4.3.3	Pengaruh Antara Pembolehubah Bebas Dengan Pembolehubah Bersandar	59
5.1	Ringkasan keputusan Analisis Hipotesis Kajian	63

Senarai Rajah

No Rajah	Tajuk	Muka Surat
2.1	Model Proses Pemindahan Latihan Baldwin Dan Ford(1998)	23
2.2	Model Pemindahan Latihan Foxon(1993)	25
2.3	Model Pemindahan Latihan Thayer dan Teachout(1995)	25
2.4	Model Pemindahan Latihan Holton (1996)	28
2.5	Model Pemindahan Latihan Elangovan Dan Karakowsky(1999)	30
2.6	Kerangka Kajian Pemindahan Latihan	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Dalam abad ke-21, persaingan antara organisasi menjadi semakin sengit. Oleh sebab itu, program latihan dianggap sebagai nadi kecemerlangan kepada kelangsungan sesebuah organisasi dalam menghadapi persaingan pasaran global. Program latihan juga dianggap sebagai satu pelaburan bagi sesebuah organisasi. Cheng dan Ho (2001) dalam kajiannya, mengatakan hanya sepuluh peratus daripada perbelanjaan untuk latihan mengarah kepada pemindahan latihan yang positif. Program latihan dan pembangunan adalah entiti penting bagi meningkatkan produktiviti pekerja. Program latihan berperanan untuk mengekal dan memperbaiki prestasi kerja semasa, manakala program pembangunan mencuba untuk mengembangkan kemahiran bagi kerja-kerja masa hadapan.

Menurut Ab. Aziz (2002) latihan dalam organisasi merupakan suatu proses pembelajaran yang berterusan yang disusun untuk mengubah sikap, pengetahuan dan kemahiran pekerja agar prestasi kerja mereka dapat ditingkatkan. Program latihan yang berkesan memberi faedah dan manfaat kepada organisasi mahupun pekerja. Kejayaan sebenar program latihan adalah bergantung kepada tahap keupayaan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku pekerja dapat diterapkan dan digunapakai untuk meningkatkan produktiviti pekerja serta mencapai matlamat organisasi.

Kapp *et al.* (2001) dan Noe *et al.* (2002), mengatakan latihan merujuk kepada usaha terancang organisasi untuk memudahkan pembelajaran para pekerjanya bagi meningkatkan kecekapan dalam melakukan kerja. Keadaan ini, merujuk kepada pengetahuan, kemahiran atau kelakuan yang diperlukan untuk meningkatkan

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Malaysia: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn.Bhd.
- Axtel, C. M., Maltis, S. dan Yearta, S. K. (1997). Predicting Immediate and Long-term Transfer of Training. *Personnel Review*. 26, pp. 201-213.
- Baldwin, T.T dan Ford, J.K (1988). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. *Personnel Psychology*. 41. pp. 63-105.
- Bass, B. dan Vaugan, J. A. (1966). *Training in Industry: The Management of Learning*. Belmont: CA Wadworth
- Broad, M. L., dan Newstrom, J. W. (1992). *Transfer of Training: Action Packed Strategies to Ensure High Payoff from Training Investments*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources 6th edition: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mc-Graw Hill.
- Cheng, W. L dan Ho, C. K. (1998). The Effects of Some Attitudes and Organizational Factors On Transfer Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 13 pp. 5-6.
- Cheng, W. L. dan Ho, C. K. (2001). The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer. *Career Development International*. pp. 20-27
- Cheng, W. L. dan Ho, C. K. (2001). A Review of Transfer of Training Studies in the Past Decade. *Personnel Review*. pp. 102-118.
- Craig, S. L. (1999). Transfer of Training.
www.geocities.com/vpippsych/transferoftraining.html

- Donovan, P., Hannigan, K. dan Crowe, D. (2001). The Learning Transfer System Approach to Estimating the Benefits of Training: Empirical Evidence. *Journal of European Industrial Training*. 25. pp. 2-4.
- Elangovan, A. R. dan Karakowsky, L (1999). The Role of Trainee and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework. *Leadership & Organization Development Journal*. pp. 268-275.
- Faizuniah Pangil, Aini Hayati Mohamed, Daratul Ambia Che Mit, Khulida Kirana Yahya, Norazuwa Mat dan Norsiah Mat (2002). *Pengurusan Sumber Manusia*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Ford, J. K., Quinones, M. A., Sego, D. J. dan Sorra, J. S. (1992). Factors Affecting the Opportunity to Perform Trained Tasks on The Job. *Personnel Psychology*. Durham, Autumn. Vol. 45.
- Ford, J. K., Quinones, J. K., Sego, D. J. dan Smith, E. M. (1996). The Effects of Individual and Transfer Environment Characteristics on the Opportunity to Perform Trained Tasks. *Training Research Journal*. 1. pp. 29-48.
- Foxon, M. (1993). A Process Approach to The Transfer of Training Part 1: The Impact of Motivational and Superior Support on Transfer Maintenance. *Australian Journal of Education Technology*. 9(2). 130-143.
- Foxon, M. (1995). A Process Approach to The Transfer of Training. Part 2: Using Action Planning to Facilitate The Transfer of Training. *Australian Journal of Education Technology*. 10(1). 1-18.
- Goh, S. C. (2002). Managing Effective Knowledge Transfer: An Integrative Framework and Some Practice Implications. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 1. pp. 23-30.
- Hamzah Ahmad (1997). Hubungan Program Kualiti Kehidupan Bekerja Dengan Penglibatan Kerja: Kajian Tinjauan Ke Atas Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Segamat, Johor. Universiti Teknologi Malaysia: *Projek Sarjana*.

- Ibrahim Mamat (2001). *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan: Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kapp, K.M., Latham, W.F dan Latham, Ford-Latham, H.N (2001). *Integrated Learning For ERP Success: A Learning Requirements Planning Approach*. New York: CRC Press LLC.
- Lau, Too Kya dan Zainuddin Awang, (1999). *Statistik Asas Uitm*. Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Lim, Doo Hun (1998). The Effect of Training Design, Work Environment, and Cultural Factors On The Transfer of Training For Korean HRD Professionals. *PhD Dissertation*, University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Lawson, S. (2003). Examining the Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management. *PhD Dissertation*, Nova Southeastern University, Florida.
- Machin, M. A. (1999). Understanding the Process of Transfer of Training in the Workplace. www.usq.edu.au/users/machin/summary_of_PhD.pdf
- Matnoh @ Indi Minan. (1995). Program Perkembangan Staf dalam Mempertingkatkan Ilmu Pengetahuan Guru. Universiti Utara Malaysia: *Tesis Sarjana*.
- Martin, G. D. (1996). The Effects of Employee Characteristics and Work Environment Factors on Learning During Training and on Pretraining Motivation to Learn. *PhD Dissertation*, University of Missouri-Columbia.
- May, G. L. dan Kahnweiler, W. M. (2000). The Effect of a Mastery Practice Design on Learning and Transfer in Behavior Modeling Training. *Personnel Psychology*. Vol. 53. 2. pp. 353-373.
- Mohamad Saprin (2003). Hubungan Antara Ciri Pelatih, Reka Bentuk Latihan dan Persekitaran Kerja Dengan Pemindahan Latihan. Universiti Teknologi Malaysia: *Projek Sarjana*.

- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Najib Abdul Ghafar (2003). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Malaysia: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Malaysia: Jabatan Asas Pendidikan Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Zamri Jalaludin (1996). Pemindahan Latihan Kursus Bina Insan Mengikut Persepsi Kakitangan Pengurusan dan Profesional Dewan Bandaraya Kuala Lumpur. Universiti Putra Malaysia: *Projek Sarjana*.
- Muhamad Ali Embi (2001). *Pendekatan Pengurusan Sumber Manusia Masa Kini*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Ng, Chiah Yee (2001). Understanding The Transfer of Training and The Barriers To Transfer: A Case Study In A Private Institution. Universiti Putra Malaysia: *Projek Sarjana Sains Pengajian Pendidikan*.
- Noe, R. A. (1999). *Employee Training and Development*. Singapore : McGraw Hill.
- Noe, R. A. (2002). Transfer of Training.
<http://fisher.osu.edu/mhr/faculty/noe/Mhr855/c13.ppt>
- Noe, R. A. [et al.] Suntingan: Abu Bakar Ibrahim dan Aminuddin Hj. Mohammad (2002). *Pengurusan Sumber Manusia- Memperoleh Kelebihan Bersaing*. Malaysia : McGraw-Hill Malaysia Sdn.Bhd.
- Norliza Abd Rahim (2003). Pemindahan Latihan Kursus Perhubungan Awam: Satu Kajian Kes Di Kalangan Kakitangan Pengurusan Dan Profesional Di Kolej Selatan, Skudai. Universiti Teknologi Malaysia: *Projek Sarjana*.
- Parry, S., Friedman, B. A., Jones, J. E., dan Petrini, C. M. (December 1990). Bringing It Back to Work, *Training and Development Journal*, m.s. 15-21.

- Rosset, A. (July 1997). That Was A Great Class, but, *Training and Development*, Vol. 51. pp. 18-24.
- Ruona, W. E. A., Leimbach, M., Holton III E. F. dan Bates, R. (2002). The Relationship Between Learner Utility Reactions and Predicted Learning Transfer Among Trainee. *International Journal of Training and Development*.
www.blackwellpublishing.com/content/BPL/Images/Journal_samples/IJTD1360-3736~6~4~160%5C160.pdf
- Saunders, M., Lewis, P. dan Thornhill, A. (2000). *Research Methods for Business Students 2nd edition*. England : Prentice Hall ñ Pearson Education Ltd.
- Scobby, F. M. (2001). Barriers to Transfer of Training to the Workplace.
<http://www.wed.siu.edu/public/grad/respap%20reviewdsynt.pdf>
- Sidek Mohd Noah (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Stanford, M. A. (2000). Individual and Situational Influences on Pretraining Motivation: Impact on Training Performance. *PhD Dissertation*, North Carolina State University.
- Stevens, G. dan Stevens, E. (Jun 1996). The Truth about EPSS. *Training and Development* 50, m.s 59-61.
- Swartz, D. E. (2002). Goal Orientation and Training Transfer Initiation and Maintenance.
scholar.libvt.edu/theses/available/etd-05282002-083423/unrestricted/DESthesispaper.pdf
- Tan, Kwang How (1995). *Training and Developing Human Resource*. Selangor: Federal Publications Sdn. Bhd.
- Taylor, M. C. (2000). Partners in the Transfer of Learning: Aqualitative Study of Workplace Literacy Program.
<http://www.edst.educ.ca/aerc/2000/taylorml-final.pdf>

- Tasse, A. dan Mohamed Himech (2002). Increasing Learning Transfer Amongst Newly Trained Employees: The Role of the Supervisor.
www.wln.ualberta.ca/papers/pdf/41.pdf
- Thayer, P.W. dan Teachout, M.S. (1995). A Climate For Transfer Model.
<http://www.usq.edu.au/users/machin/phd.htm>
- Tracey, J. B., Tannenbaum, S. J., dan Kavanagh, M. J. (1995). Applying Skills on the Job: The Importance of the Work Environment. *Journal of Applied Psychology* 80, m.s. 239-253.
- Tracey, J.B.dan Tews, M. J.(1995). Training Effectiveness: Accounting for Individuals Characteristic and the Work Environment. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quartely*, Ithaca.
- TransLearn Associates (19 Jan 1999). <http://home.maine.rr.com/robacademic/translearn/>
- Vermeulen, R. C. M. (2002). Narrowing the Transfer Gap: The Advantages of eAs If Situations in Training. *Journal of European Industrial Training*. pp. 366-374.
- Wills, Mike (1993). *Managing the Training Process: Putting the Basics Into Practice*. England: McGraw-Hill.
- Yamnull, S. & Mclean, G. N. (2001). Theories Supporting Transfer of Training.
www.fsu.edu/~elaps/ae/download/ade5380/Yamnull_McLean.pdf
- Zukarnain Zakaria (1999). *Statistik Pengurusan*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Zukarnain Zakaria dan Hishamuddin Md. Som (2001). *Analisis Data Menggunakan SPSS WINDOWS*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.